

摘 要

学校编码: 10384  
学号: X2005141013

分类号\_\_密级\_\_  
UDC\_\_

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

泉州市最低工资制度实施现状与对策研究

Research on Status quo of the Minimum Wage System  
Implementation in Quanzhou City and its Countermeasures

黄 泉 星

指导教师姓名: 陈 雯 副教授  
专 业 名 称: 西 方 经 济 学  
论文提交日期: 2008 年 10 月  
论文答辩时间:  
学位授予日期:

答辩委员会主席: \_\_\_\_\_  
评 阅 人: \_\_\_\_\_

2008 年 10 月

## 厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为( )课题(组)的研究成果,获得( )课题(组)经费或实验室的资助,在( )实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

## 厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（        ） 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，  
于        年        月        日解密，解密后适用上述授权。

（        ） 2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年        月        日

## 摘 要

最低工资制度是政府干预劳动关系的必要手段,对于保障低技能劳动者获得合理的劳动报酬具有重要的作用。最低工资制度实施伊始,就引起了理论界对其存在必要性的讨论。我国从1993年起借鉴国际通行做法开始实行最低工资制度,但其实施效果却为人所诟病,而经济转型期劳动力市场的现状又为最低工资制度提出了新的挑战。在经济转型的背景下,明晰最低工资制度存在的必要性,构建合理的最低工资制度公共选择模式,制定科学的最低工资标准,不仅是完善我国现阶段最低工资制度的需要,也是促进社会和谐发展的需要。

最低工资制度在我国的历史不长,国外对最低工资的研究主要集中在最低工资的调整制定及其经济效应的研究上,而国内理论界对最低工资理论的研究也十分薄弱。本文比较与分析了中外最低工资制度的起源与发展,探索最低工资制度在中国存在的意义及价值,并立足实际调查研究,以泉州市最低工资制度实施现状为例进行了实证分析,调查收集了泉州市部分县区最低工资实施情况及影响因素的原始资料,并对调查所得资料进行了汇总、统计和分析,试图了解和剖析影响泉州市最低工资制度正常实施的因素,论证最低工资标准制定及调整的合理性,论述最低工资标准未充分发挥对经济发展和社会稳定的宏观调控作用的原因。本文还针对最低工资制度中存在的标准过低的情况进行了深入分析,并结合经济社会发展现况,具体提出了完善最低工资制度的政策建议,为政府制定最低工资标准、完善最低工资制度提供参考依据。

**关键词:** 最低工资; 实施现状; 对策

## **Abstract**

The Minimum Wage System is a necessity for governments to interfere with employment relations. The system plays such an important role in ensuring laborers to get reasonable payment that it causes discussion on the importance of its existence at the very beginning of its implementation. From 1993, China has been referring to international tradition to implement the minimum wage system, but the result is not so satisfying. And at the same time, the status quo of labor market in the economic transformation period challenges the system. So in the background of economic transformation, clearly understanding the importance of minimum wage system, constructing a reasonable pattern of minimum wage system for public selection and setting minimum wage standard are not only a necessity for current China's minimum wage system but a necessity for harmonious development of the society as well.

In foreign countries the research on the system mainly focuses on the adjustment, implementation and economic effect of minimum wage. But in China, due to the short research history, our study on the theory of minimum wage is far from perfect. In this article the author makes a comparison and analysis between the origin and development of the system in China and in foreign countries and it also discusses the significance and the value of the existence of the system. Based on practical research, using the implementation status quo of the minimum wage system in Quanzhou city as an example, the author collects the first hand data of the system's implementation circumstance and influencing factors in some counties and districts of Quanzhou city. To comprehend and find out the factors influencing the implementation of the system in the city、 to discuss rationality of setting the minimum wage standard and to explore the reason why the minimum wage system doesn't exert its macro-economic control function in economic development and social stability, the author also gathers , update statistics and analyzes the data obtained from research. In the article, the author analyzes the problem that the

minimum wage standard is too low. In the light of the problem, combining with status quo of economic and social development, the author puts forward detailed suggestions on the issue of perfecting the minimum wage system, which offers references for government to set minimum wage standard and perfect this system.

**Key words:** Minimum wage; Implementation; Status quo countermeasures.

厦门大学博硕士论文摘要库

## 目 录

<b>1 导论 .....</b>	<b>1</b>
1.1 问题的提出.....	1
1.2 研究意义.....	3
1.3 论文的主要内容.....	5
<b>2 中外最低工资制度的文献综述.....</b>	<b>6</b>
2.1 最低工资制度的起源与发展.....	6
2.1.1 国外最低工资制度的起源与发展.....	6
2.1.2 我国最低工资制度起源与发展.....	7
2.2 中外最低工资理论与实证研究综述.....	8
2.2.1 国外最低工资失业效应模型的理论探讨.....	9
2.2.2 最低工资对人力资本投资和贫困的影响.....	11
2.2.3 国外对最低工资经济效应的实证研究.....	12
2.2.4 国外最低工资制度的研究结论.....	13
2.2.5 我国理论界对最低工资的认识和探讨.....	13
2.2.6 中外最低工资理论研究的现状评析.....	14
<b>3 泉州市最低工资调研方案设计.....</b>	<b>16</b>
3.1 泉州市的基本情况分析.....	16
3.1.1 人均工资的基本情况分析.....	16
3.1.2 拟调研行业基本情况分析.....	16
3.2 泉州市最低工资调研问卷设计.....	18
3.2.1 对企业负责人的调研问卷.....	18
3.2.2 对企业职工的调研问卷.....	19
3.2.3 对同级工会和行业组织的调研问卷.....	19
3.2.4 对专家学者和政府公务员的调研问卷.....	19
<b>4 泉州市最低工资制度实施现状.....</b>	<b>20</b>

4.1	全市最低工资调研基本情况分析.....	20
4.1.1	被调研企业基本情况.....	20
4.1.2	被调研企业职工基本情况.....	20
4.2	现行最低工资标准的合理性调查结果.....	22
4.2.1	被调研企业和职工对现行当地最低工资标准的看法.....	22
4.2.2	社会各方面提出的最低工资标准.....	23
4.2.3	现行最低工资标准的合理性分析.....	24
4.3	最低工资标准与企业经营的关系.....	25
4.3.1	最低工资标准对企业生产经营影响不大.....	25
4.3.2	最低工资标准对企业产品竞争力影响较小.....	25
4.3.3	最低工资标准对企业产品出口影响较小.....	26
4.3.4	当地最低工资标准对投资者的投资意向影响较小.....	26
4.3.5	最低工资标准提高不是企业搬迁的主要因素.....	26
4.4	泉州市最低工资制度实施中存在的问题.....	27
4.4.1	部分职工实际工资低于最低工资标准.....	27
4.4.2	以食宿费用充抵工资.....	28
4.4.3	劳动时间普遍过长.....	29
4.4.4	采用捆绑式工资结构，造成实际工资虚高现象.....	29
4.4.5	劳动定额不合理.....	29
4.4.6	未按规定参加社保.....	30
4.4.7	以最低工资标准给工人确定底薪.....	30
4.4.8	一些个案分析.....	31
5	泉州市最低工资制度实施问题分析.....	33
5.1	泉州市部分企业未能执行最低工资标准的原因分析.....	33
5.1.1	部分被调研企业的负责人对最低工资制度概念模糊、认识不清 ...	33
5.1.2	劳动者法律意识不强，自我保护意识差.....	33
5.1.3	最低工资制度的宣传不到位.....	34
5.1.4	部分企业利润空间较小.....	35
5.1.5	企业季节性生产.....	36



5.1.6 无技术工人工资市场价格不高.....	36
5.1.7 对最低工资标准的执法监管不到位.....	37
5.2 泉州最低工资标准偏低所引发的深层次问题分析.....	37
5.2.1 泉州最低工资偏低的根源.....	37
5.2.2 泉州最低工资偏低不利于产业结构调整.....	38
5.2.3 泉州最低工资偏低是引发“民工荒”的主要原因之一.....	39
5.2.4 泉州最低工资偏低已经开始制约企业核心竞争力的提高.....	41
5.2.5 泉州最低工资偏低不适应现代化建设的要求.....	41
5.2.6 泉州最低工资偏低不利于构建和谐社会.....	42
<b>6 泉州市最低工资制度实施的政策建议.....</b>	<b>44</b>
6.1 加大宣传和执法力度，确保企事业严格执行最低工资制度.....	44
6.1.1 有关部门应进一步加大劳动法律法规的宣传力度.....	44
6.1.2 有关部门应进一步加大执法力度.....	45
6.2 从多角度考虑，合理改革最低工资标准.....	46
<b>附录 1 .....</b>	<b>49</b>
<b>附录 2 .....</b>	<b>53</b>
<b>附录 3 .....</b>	<b>55</b>
<b>参考文献 .....</b>	<b>57</b>
<b>致 谢 .....</b>	<b>58</b>

厦门大学博硕士论文摘要库

## Catalogue

<b>1</b>	<b>Introduction</b>	<b>1</b>
1.1	The Raise of the Question	1
1.2	Research Significance	3
1.3	The main content of the thesis	5
<b>2</b>	<b>Reference Summary of Minimum Wage System In and out of China</b>	<b>6</b>
2.1	Origin and Development of Minimum Wage System	6
2.1.1	Origin and Development of Minimum Wage System in Foreign Countries	6
2.1.2	Origin and Development of Minimum Wage System in China	7
2.2	Summarization of Minimum Wage theory and Empirical Study in and out of China	8
2.2.1	Discussion on Theory of Minimum Wage Unemployment Effect in Foreign Countries	9
2.2.2	Effect of Minimum Wage on Human Resource Capital Investment and Poverty	11
2.2.3	Empirical Study on Economic Effect of Minimum Wage in Foreign Countries	12
2.2.4	Research Conclusion of Minimum Wage in Foreign Countries	13
2.2.5	Recognition and Discussion of Minimum Wage in China	13
2.2.6	Analysis of the Status quo of Minimum Wage Theory in and out of China	14
<b>3</b>	<b>Significance of Minimum Wage system Implementation</b>	<b>16</b>
3.1	Analysis of General Circumstance of Quanzhou City	16
3.1.1	Analysis of General Circumstance of Average Wage	16
3.1.2	Analysis of General Circumstance of Industries to be studied	16
3.2	Questionnaire Design for Researching Minimum Wage in Quanzhou City	18
3.2.1	Questionnaire for Enterprises' Managers	18
3.2.2	Questionnaire for Employee	19

3.2.3	Questionnaire for Trade Union and Industry Organization .....	19
3.2.4	Questionnaire for Experts, scholars and Civil Servants .....	19
<b>4</b>	<b>Status quo of the Minimum Wage System Implementation in</b>	
	<b>Quanzhou City .....</b>	<b>20</b>
<b>4.1</b>	<b>Analysis of General Circumstance of Minimum Wage in Quanzhou City....</b>	<b>20</b>
4.1.1	General Circumstance of the Investigated Enterprises.....	20
4.1.2	General Circumstance of the Investigated Employees .....	20
<b>4.2</b>	<b>Research Result of Rationality of the Current Minimum Wage Standard ...</b>	<b>22</b>
4.2.1	Enterprises' and Employees' Opinion on Minimum Wage Standard of Quanzhou City.....	22
4.2.2	Minimum Wage Standard Brought Forward by Different Walks of Life...	23
4.2.3	Analysis of Rationality of Current Minimum Wage Standard.....	24
<b>4.3</b>	<b>The Relationship Between Minimum Wage Standard and Enterprise</b>	
	<b>Management.....</b>	<b>25</b>
4.3.1	Small Effect of Minimum Wage Standard on Enterprise's Production and Management .....	25
4.3.2	Small Effect of Minimum Wage Standard on Enterprise's Product Competitiveness .....	25
4.3.3	Small Effect of Minimum Wage Standard on Enterprise's Product Export	26
4.3.4	Small Effect of Minimum Wage Standard on Investor's Willingness to Invest.....	26
4.3.5	The Raise of Minimum Wage Standard is not the Main Factor for Enterprises' Migration .....	26
<b>4.4</b>	<b>Problem Existing in the Implementation of of Minimum Wage in Quanzhou</b>	
	<b>City .....</b>	<b>27</b>
4.4.1	Some Employees' Wage Lower Than Minimum Wage Standard .....	27
4.4.2	Living Expense is Included in Employees' Wage .....	28
4.4.3	Long Hours of Working.....	29
4.4.4	Employees' Actual Wage is Lower Than Their Income Which Includes Extra Hour Payment and Living Expense etc. ....	29
4.4.5	Unreasonable Work Proportion .....	29
4.4.6	Without Social Security .....	30
4.4.7	Employees' Basic Wage is not Higher Than Minimum Wage Standard ....	30

4.4.8	Analysis of Individual Case.....	31
<b>5.</b>	<b>Analysis of Minimum Wage Implementation Status quo in Quanzhou City .....</b>	<b>33</b>
<b>5.1</b>	<b>Reason for Some Enterprises in Quanzhou Failed to Implement Minimum Wage.....</b>	<b>33</b>
5.1.1	Managers of Some Enterprises Do not Have Clear Ideas About the System .....	33
5.1.2	Employees Do not Have Legal Awareness and Self Protect Awareness .....	33
5.1.3	Minimum Wage System Has not Been Well Promoted .....	34
5.1.4	Some EnterprisesCan not get Profit .....	35
5.1.5	Enterprises' Seasonal Production.....	36
5.1.6	Payment for Unskilled workers is Low.....	36
5.1.7	Supervision Of Minimum Wage System is far from Perfect .....	37
<b>5.2</b>	<b>Further Analysis Caused by Quanzhou City Failure to Implement Minimum Wage Standard .....</b>	<b>37</b>
5.2.1	Reason for Quanzhou City's Low Minimum Wage Standard.....	37
5.2.2	Quanzhou's City Low Minimum Wage Goes Against Industry Structure Adjustment .....	38
5.2.3	Quanzhou City's Low Minimum Wage is One of the Main Causes of the Shortage of "Migrant Workers" .....	39
5.2.4	Quanzhou City's Low Minimum Wage Began to Restrict Core Competitiveness .....	41
5.2.5	Quanzhou City's Low Minimum Wage Doesn't Agree with the Construction of a Modern society .....	41
5.2.6	Quanzhou City's Low Minimum Wage Doesn't Agree with the Construction of Harmonious Society .....	42
<b>6</b>	<b>Suggestions on implementation of Low Minimum Wage In Quanzhou City .....</b>	<b>44</b>
<b>6.1</b>	<b>Labor Bureau of Different Levels Should Further Enhance Propaganda and Law Enforcement to Ensure the Implementation of Minimum Wage in Enterprises and Public Institutions.....</b>	<b>44</b>

6.1.1	Bureaus Concerned Should Further Enhance Propaganda of Labor Regulations and laws .....	44
6.1.2	Bureaus Concerned Should Strengthen Law Enforcement.....	45
6.2	Taking Different Points of View into Consideration, a Reasonable Minimum Wage Standard Should be Set.....	46
<b>Appendix 1 .....</b>		<b>49</b>
<b>Appendix 2.....</b>		<b>53</b>
<b>Appendix 3.....</b>		<b>55</b>
<b>Reference.....</b>		<b>57</b>
<b>Thanks.....</b>		<b>58</b>

## 1 导论

### 1.1 问题的提出

最低工资制度起源于 19 世纪的新西兰和澳大利亚,当今世界上大多数国家已实施这一劳动保障制度。

1993 年,中华人民共和国劳动颁布了《关于〈企业最低工资规定〉的通知》。1994 年颁布的《中华人民共和国劳动法》第十八条规定:国家实行最低保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。这标志着我国最低工资制度上升到法律保障层次。鉴于我国社会改革发展中出现的新形势和新问题,2004 年 3 月,中华人民共和国劳动和社会保障部颁布了新的最低工资规定。随着 2004 年 11 月 1 日西藏颁布本地区的最低工资标准,我国 31 个省区均已实行最低工资保障制度,并正式颁布了本地区的最低工资标准。

泉州市最低工资标准始于 1994 年 10 月 1 日。当时,福建省人民政府将各地市最低工资标准划分为五档,其中泉州市实施其中三档:鲤城、丰泽、洛江、晋江、石狮、南安为 210 元/月,泉港、惠安、永春、德化为 190 元/月,安溪为 170 元/月。实行小时工资制的企业按国家有关规定折算。之后福建省和泉州市根据就业者及其赡养人口的最低生活费、职工平均工资、劳动生产率、城镇就业状况和经济发展水平等因素,进行了多次幅度不同的调整。

2007 年 8 月 1 日,福建省人民政府制定和颁布了福建省最新的企业职工最低工资最新标准。新标准分为五档:一档 750 元/月,二档 700 元/月,三档 650 元/月,四档 570 元/月,五档 480 元/月。其中泉州市实施其中两档:鲤城、丰泽、洛江、晋江、石狮、南安、泉港、惠安为 650 元/月,安溪、永春、德化为 570 元/月。新调整后的小时最低工资标准共分 5 个档,泉州各县区为三档:7.90 元的有鲤城区、丰泽区、石狮市、晋江市;7.20 元的有洛江区、泉港区、南安市、惠安县;6.50 元的有安溪县、永春县、德化县。

所谓最低工资,指劳动者在法定工作时间内提供了正常劳动的前提下,其所在企业应支付的最低劳动报酬。它不包括加班加点工资,中班、夜班、高温、低

温、井下、有毒有害等特殊工作环境、条件下的津贴，以及国家法律法规、政策规定的劳动者保险、福利待遇和企业通过贴补伙食、住房等支付给劳动者的非货币性收入等。

最低工资制度保障最普通劳动者的最基本生活需要，维持他们有尊严的生活，让最普通的劳动者能够安心生产生活，进而维护整个社会的和谐与安定。问题在于，中国目前所面临的严峻的就业形势，使其所能提供的就业岗位无法满足社会成员的就业需要，劳动力市场供大于求，劳动者工资水平很低。随着劳动者工资的低水平运转，必将造成整个社会的消费能力不高，最终危害整个国民经济的良性运转。正是在这种背景下，最低工资制度才得到立法确认。

最低工资制度保障了普通劳动者的劳动权和生存权，这使得该制度在某种程度上具有社会保障的意义。从 1993 年我国出台最低工资规定至今，最低工资制度在我国已经正式实施 15 年了。最低工资制度有效实施的关键是合理恰当的最低工资标准。按照 2004 年 1 月劳动和社会保障部下发的《最低工资规定》（下称《规定》）的表述，“社会平均工资法”是《规定》中三种确定最低工资标准的通用方法之一，即月最低工资一般是月平均工资的 40%—60%。规定中另有两种确定最低工资标准的方法，即比重法和恩格尔系数法，前者先确定一定比例的最低人均收入户为贫困户，统计出贫困户的人均生活费用支出水平，乘以每一就业者的赡养系数，再加上一个调整数。后者根据国家营养学会提供的年度标准食物谱及标准食物摄取量，结合标准食物的市场价格，计算出最低食物支出标准，除以恩格尔系数，得出最低生活费用标准，再乘以每一就业者的赡养系数，再加上一个调整数。现在很少有地区采用“社会平均工资法”。其中的“奥妙”在于，这一方法较为“僵硬”。而比重法和恩格尔系数法是相对“弹性”的计算方法，以这两种方法确定的最低工资线可低于 40%—60% 的标准。以泉州市晋江和永春为例，2007 年 8 月 1 日之后开始分别实行 650 元/月和 570 元/月的最低工资标准，而泉州市统计局公布的数据显示，晋江和永春当时的月平均工资是 1699.8 元和 1554.3 元，晋江和永春的月最低工资仅达到了月平均工资的 38.2% 和 36.7% 左右。

由于全国各地最低工资测算的方法不尽相同，统计指标、测算标准也有差异，各地区调整力度不同，由此引发了一系列问题：



Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库